



MARIESTAD

Jämställdhets – och mångfaldsplan

2015-2017

Mariestad

Antagen av
Kommunfullmäktige
Mariestad 2015-03-30

Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Diskrimineringslagen	4
Definitioner	4
Jämställdhet.....	4
Mångfald.....	5
Statistik.....	5
Riktlinjer	5
Jämställdhet och mångfaldsarbetet i Mariestads kommun.....	6
Ansvar	7
Politikens ansvar.....	7
Chefens ansvar.....	7
Medarbetarens ansvar	8
Mål för Mariestads kommun	8
Övergripande mål	8
Mål 2015-2017	8
Föreskrifter	12



Inledning

Jämställdhet och mångfald är en fråga om attityder. Kvinnor och män har olika erfarenheter och kunskap. Därför är det viktigt att ta tillvara på mångfaldens olika perspektiv och därmed inte utelämna någon från inflytande i de olika samhällsfälten.

Kvinnor och män har olika erfarenheter vilket gör att de prioriterar och värderar företeelser på olika sätt. Det är viktigt att dessa skillnader och erfarenheter tas tillvara i den kommunala verksamheten. Därför skall kvinnor och män gemensamt och aktivt arbeta för ett jämställt samhälle.

Det är viktigt att införliva jämställdhets- och mångfaldsfrågorna inom alla verksamhetsområden samt att utveckla rutiner och arbetsformer som garanterar jämställdhets- och mångfaldsperspektivet i de enskilda ärendena.

I Mariestads kommun har vi som mål att jämställdhet och mångfald ska vara en naturlig del i organisationen och alla verksamheter. Det är en självklarhet att alla människor är lika värda, det är en självklarhet att ingen ska bli utsatt för diskriminering eller kränkande särbehandling och det är en självklarhet att alla anställda i Mariestads kommun ska känna sig trygga och utan oro på sitt arbete.

Diskrimineringslagen

Kap 3

1§

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

2§

Arbetsgivare och arbetstagare ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

3§

Arbetsgivare ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Definitioner

Jämställdhet

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet. Jämställdhet förutsätter en jämn fördelning av makt och inflytande, samma möjligheter till ekonomiskt oberoende, lika villkor och förutsättningar i fråga om arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet.

Man kan tala om *kvantitativ* respektive *kvalitativ jämställdhet*. Kvantitativ jämställdhet kallas för rättvisaspekten. Det är helt enkelt orättvist att vissa människor utan särskilda skäl skall ha lägre lön, sämre arbetsvillkor och mindre möjligheter till inflytande, osv. Jämn könsfördelning anses råda då båda könen är representerade till minst 40 % vardera. Med kvalitativ jämställdhet avses ett förhållande där innehåll, villkor, regler, rutiner, organisation, värderingar, maktförhållanden m.m. är könsneutrala och således inte präglade av tillskrivna könsbestämda kvalifikationer och kompetenser. Förändras den kvantitativa

fördelningen mellan könen finns förutsättningar för kvalitativa förändringar och omvänt.

Mångfald

Med mångfald avses en variation av människor med olika kunskaper, färdigheter, erfarenheter, bakgrund och personlighet. Arbetet med mångfald handlar om att ta tillvara den kreativitet och det mervärde som ryms i samspelet mellan olikheter. Mångfald är att respektera och bejaka olikheter.

Mariestads kommun ska präglas av en öppen och bejakande kultur där alla blir likvärdigt bemötta.

Statistik

Mariestads kommun har, enligt årsredovisningen 2013 ca 80 % anställda kvinnor varav ca 46 % arbetar deltid. Av de ca 20 % anställda män i Mariestads kommun arbetar ca 16 % deltid. Den genomsnittliga heltidslönen för kvinnor 2013 är 25 502 kr och för män 28 260 kr.

Även sjukfrånvaron skiljer sig något mellan könen och också beroende på ålder bland medarbetarna. Kvinnor hade 2013 totalt 6,2 % sjukfrånvaro medan männen hade 3,4 % sjukfrånvaro. Gruppen medarbetare i ålder 29 år eller yngre hade, 2013, 3,5 % sjukfrånvaro medan gruppen 30-49 år hade 5,5 % och gruppen 50 år eller äldre hade 6,1 % sjukfrånvaro.

Enligt 2013 årsredovisning står kvinnorna för ca 87 % av uttagen föräldraledighet. Av alla kvinnliga medarbetarna tog 26 % ut föräldraledigt i någon form och av de manliga medarbetarna var det 19 % som tog ut föräldraledigt i någon form år 2013.

Enligt medarbetarundersökningen som genomfördes 2014 har totalt, i hela Mariestads kommun, 7 % någon gång upplevt sig utsatta för diskriminering eller kränkande särbehandling och 28 % vet inte var och hur man som utsatt kan få hjälp.

Riktlinjer

Mariestads kommuns jämställdhets- och mångfaldsplan utgör en väsentlig del av den samlade värdegrund som alla anställda i kommunens organisation har att förhålla sig till. Planen skall förstås som en del av anställningsavtalet, och anger riktlinjerna för de anställdas förhållningssätt till varandra.

Målsättning med jämställdhets- och mångfaldsarbetet är att möjliggöra:

- aktivt arbete mot diskriminering och negativa attityder
- kvalitetshöjning av verksamheterna
- utvecklad förmåga att rekrytera, utveckla och behålla kompetens
- bredare urval vid rekryteringar
- ökad kunskap och kompetens i organisationen

Jämställdhet och mångfaldsarbetet i Mariestads kommun

Grunden för jämställdhet och mångfald handlar om mänskliga rättigheter och alla människors lika värde.

Mariestads kommun har en sammansatt jämställdhets- och mångfaldsgrupp som består av chefer, fackliga representanter och en PA-konsult. Det är den gruppen som arbetat fram jämställdhets- och mångfaldsplanen och bland annat följer upp målen vid revidering.

Mariestads kommuns jämställdhets- och mångfaldsplan utgår från diskrimineringslagens sju diskrimineringsgrunder vilka förbjuder diskriminering och trakasserier på grund av:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

I Mariestads kommuns organisation, inklusive helägda aktiebolag skall alla anställda och arbetssökande ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, fysisk förmåga eller ålder. Anställda och arbetssökande ska bemötas med respekt och acceptans av både chefer och medarbetare.

Mariestads kommun som arbetsgivare skall verka för:

- Mångfald på arbetsplatsen
- Alla anställda ska behandlas lika och ingen ska särbehandlas
- Aktivt arbeta mot diskriminering och otillbörlig särbehandling av arbetssökande eller redan anställda
- Att åtgärder vidtas mot trakasserier och mobbning
- Att förbättra arbetsmiljön utifrån lika rättigheter och möjligheter
- Anpassa egna arbetsplatsen för personer med funktionshinder
- Arbeta för en könsneutral lönesättning och utveckling
- Arbeta för ett respektfullt bemötande

Ansvar

Politikens ansvar

Kommunfullmäktige är det högsta beslutande organet i Mariestads kommun och har därför det yttersta ansvaret för jämställdhets- och mångfaldsfrågor genom att de tar beslut om kommunens jämställdhet- och mångfaldsplan. Respektive nämnd ansvarar för att verksamheterna bedrivs utifrån kommunfullmäktiges beslut och har ansvar för jämställdhets- och mångfaldsfrågorna inom sina verksamheter.

Chefens ansvar

Sektorchefen har ansvar för att jämställdhet- och mångfaldsplanens mål och åtgärder upprättas inom respektive verksamhet och att jämställdhet- och mångfaldsarbetet ingår i ordinarie verksamhetsplan.

Avdelningschefens ansvar är att aktivt arbeta med jämställdhet- och mångfaldsfrågor och se till att jämställdhet- och mångfaldsarbetet är en naturlig del i ordinarie arbetet och i löpande beslutsfattande.

Varje chef inom Mariestads kommun har ett ansvar att leda och förankra jämställdhets- och mångfaldsarbetet inom sitt verksamhetsområde samt att beakta jämställdhets- och mångfaldsperspektivet i alla frågor som rör verksamheten.

Medarbetarens ansvar

Varje medarbetare ansvarar för att jämställdhet- och mångfaldsperspektivet integreras i det dagliga arbetet och att delta i aktiviteter som rör jämställdhet och mångfald.

Mål för Mariestads kommun

Var tredje år, i samband med att jämställdhet- och mångfaldsplanen revideras, identifieras de mål som kommunen satsar lite extra på med åtgärder och en tidsplan. Det görs även en årlig uppföljning av alla mål för att på så vis fånga upp eventuella förändringar.

Ansvar: Jämställdhets- och mångfaldsgruppen

Övergripande mål

Alla anställda i Mariestads kommun ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter.

Mål 2015-2017

Mål 1

Medarbetarna ska ha kunskap om innebörden av jämställdhets- och mångfaldsplanen i Mariestads kommun.

Åtgärd

1.1 Information om jämställdhets- och mångfaldsplanen för chefer som sedan informerar sina medarbetare.

Tidsplan: Klart 2015

Ansvar: Jämställdhets- och mångfaldsgruppen. Chefer.

1.2 Integrera jämställdhet och mångfald i verksamheten genom olika aktiviteter, workshops och föreläsningar.

Tidsplan: Påbörjas 2015.

Ansvar: Personalenheten och jämställdhets- och mångfaldsgruppen.

1.3 Ha en återkommande punkt på APT där medarbetarna tillsammans med chef diskuterar jämställdhets- och mångfaldsfrågor med hjälp av jämställdhet- och mångfaldsspelet.

Tidsplan: Påbörjas 2015

Ansvar: Chefer

1.4 Uppföljning kring jämställdhet- och mångfaldsfrågor i medarbetarsamtal år 2016, med anvisningar från jämställdhets- och mångfaldsgruppen.

Tidsplan: Klart 2016

Ansvar: Chefer

1.5 Utskick till alla medarbetare av den årliga uppföljningen av målen.

Tidsplan: 2016 och 2017

Ansvar: Jämställdhets- och mångfaldsgruppen

Mål 2

Mariestads kommun ska eftersträva att vikarier får skäliga och hälsosamma arbetstider.

Åtgärd

2.1 Arbetsgivaren ska se till att vikarier får sammanhängande arbetspass och arbetstiden bör inte understiga 4 timmar i följd.

Tidsplan: Påbörjas 2015

Ansvar: Chefer

”Arbetsgivaren ska främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare”. Diskrimineringslagen kap.3, 8§

Mål 3

Mariestads kommun ska uppnå en jämnare fördelning mellan kvinnor och män samt öka antalet heltider för de arbetstagare som önskar högre sysselsättningsgrad.

Åtgärd

3.1 Utforma annonser vid rekrytering så att de framgår tydligt att rekryteringen gärna ser sökande från det underrepresenterade könet.

Tidsplan: Klart 2016

Ansvar: Personalenheten

3.2 Studera könsneutrala annonser och granska nuvarande mallar. Utbilda chefer hur man skriver könsneutrala annonser.

Tidsplan: Påbörjas 2015-2016.

Ansvar: Personalenheten

3.3 Registrera arbetstagare som önskar högre sysselsättningsgrad i WinLas. Vid rekrytering av ny tjänst, se över internrekrytering först och se om det går att omfördela uppgifter så att medarbetare som önskar högre sysselsättningsgrad har möjlighet att få det.

Tidsplan: Påbörjas 2015.

Ansvar: Chefer

"Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar". Diskrimineringslagen kap.3 7§.

Mål 4

Alla individer som söker anställning i Mariestads kommun ska vara välkomna och värderas på samma villkor.

Åtgärd

4.1 Vid varje rekrytering ska annonsen vara utformad så det är tydligt att alla individer är välkomna att söka den aktuella tjänsten.

Tidsplan: Klart 2016.

Ansvar: Personalenheten

4.2 För att undvika eventuella fördomar uppmuntras anonyma ansökningar.

Tidsplan: Påbörjas 2015

Ansvar: Chefer

"Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap" Diskrimineringslagen kap.3 5§.

Mål 5

Barnomsorg anpassat efter obekvämt arbetstid.

Åtgärd

5.1 Göra en grundlig undersökning för att se om utökade öppettider inom barnomsorgen är möjligt.

Tidsplan: Klart 2017

Ansvar: Sektor utbildning

Mål 6

Möjlighet för alla anställda att förena föräldraskap med förvärvsarbete.

Åtgärd

6.1 Bjud in föräldralediga på APT och utbildningar.

Se till att den föräldralediga får information hem som rör arbetet och organisationen.

Det ska vara en tillåtande attityd vid föräldraledighet och tillfällig föräldrapenning.

Tidsplan: Påbörjas 2015

Ansvar: Chefer

”Arbetsgivare ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier, eller sexuella trakasserier”. Diskrimineringslagen kap. 3, 6§

Mål 7

Alla medarbetare ska känna sig trygga på sin arbetsplats utan att uppleva trakasserier av något slag.

Om någon medarbetare upplever sig trakasserad ska denne omgående veta hur hon/han kan få hjälp.

Åtgärd

7.1 I denna jämställdhet- och mångfaldsplan uträttas även en bilaga för Policy och riktlinjer mot diskriminering där det tydligt ska framgå att Mariestads kommun har nolltolerans när det gäller diskriminering av något slag.

Tidsplan: Klart 2014.

Ansvar: Jämställdhets- och mångfaldsgruppen

7.2 På varje arbetsplats ska kommunens gemensamma riktlinjer finnas uppsatta, på ett för medarbetarna välkänt ställe, hur man kan få hjälp om man upplever sig trakasserad.

Tidsplan: Klart 2015.

Ansvar: Chefer

7.3 Liksom Jämställdhet- och mångfaldsplanen ska Policy och riktlinjer mot diskriminering diskuteras på APT.

Tidsplan: Påbörjas 2015.

Ansvar: Chefer

Mariestads kommun som arbetsplats strävar kontinuerligt mot ett öppet och tillåtande arbetsklimat där varje medarbetare bemöts med respekt oavsett bakgrund. Dialog kring normer, värderingar och förhållningssätt ska förekomma i arbetslagen, inga kränkande särbehandlingar eller trakasserier får förekomma. Närmaste chef ska omedelbart ingripa vid kännedom om någon medarbetare trakasseras eller om någon medarbetare anmäler att hon eller han har utsatts för kränkningar eller trakasserier. Chefen ska agera i enlighet med policys och handlingsplaner mot kränkande särbehandlingar.

Uppföljningen kring arbetsklimatet som innefattar både förhållningssätt, attityder och bemötande görs vartannat år via medarbetarenkäten som alla verksamheterna svarar på.

Föreskrifter

AFS 1980:14 Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön

AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet

AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Bilaga 1: Policy och riktlinjer mot diskriminering i Mariestads kommun

Bilaga 2: Handlingsplan jämställda löner 2015-2017